



Gesetzesverstöße privater Natur

Schlägerei in der Kneipe, Trunkenheit am Steuer: Inwiefern wirken sich Straftaten im Privatleben der Mitarbeitenden auf die Arbeit aus? Wir haben bei Tobias Neufeld, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Partner bei ARQIS Rechtsanwälte, nachgefragt.

INTERVIEW: GESINE WAGNER

► **Personalwirtschaft: Herr Neufeld, was kann der Arbeitgeber tun, wenn ein Beschäftigter straffällig wird?**

Tobias Neufeld: Die Sorgfalts- und Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gebietet eine Aufklärung des Sachverhalts. Es gilt zu klären, ob eine Straftat gegen das

„Die Untersuchungshaft muss als Grund für die Abwesenheit genannt werden, nicht aber, warum der oder die Angestellte in der U-Haft sitzt.“

Unternehmen oder Kollegen vorliegt. Auch wenn die Antwort „Nein“ lautet, muss der Arbeitgeber bereits aus Gründen der Compliance nachfolgend ermitteln, ob sich die Straftat auf das Arbeitsverhältnis auswirkt.

Was für eine Auswirkung könnte das sein?

Zunächst mal eine unmittelbare Auswirkung auf die Erfüllung der Arbeitspflicht. Der Mitarbeiter oder

die Mitarbeiterin könnte sich zum Beispiel in Untersuchungshaft befinden und dadurch nicht zur Arbeit erscheinen. Zudem stellt sich die Frage, ob das Unternehmen den Angestellten überhaupt weiter beschäftigen möchte, wenn ein Ermittlungsverfahren eingeleitet wird, insbesondere wenn im Falle der Anklageerhebung eine Freiheitsstrafe im Raum stünde. Will der Arbeitgeber hingegen das Arbeitsverhältnis beenden, ist eine Kündigung in Erwägung zu ziehen. Denn das Arbeitsverhältnis bleibt von dem Strafverfahren zunächst unberührt, wenn der Arbeitgeber oder -nehmer nicht aktiv wird.

Auch eine Gefängnishaft führt nicht automatisch zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses?

Ganz genau. Wenn es sich um eine längere Freiheitsstrafe handelt, könnte der Arbeitgeber zunächst eine personenbedingte Kündigung aussprechen. Sofern hingegen wegen der begangenen Straftat gekündigt werden soll und diese nicht im Arbeitsverhältnis begangen wurde oder gegen den Arbeitgeber gericht-



Foto: ARQIS Rechtsanwälte

Tobias Neufeld ist Fachanwalt für Arbeitsrecht und seit 2020 Partner bei ARQIS Rechtsanwälte.

tet war, hat der Arbeitgeber zu belegen, dass sich die im Privatleben des Beschäftigten begangene Straftat trotzdem auf das Arbeitsverhältnis auswirkt. Dies erfolgreich darzulegen, ist nicht so leicht. Vor allem, wenn das Ergebnis des Gerichtsprozesses „nur“ eine Geldstrafe oder Freiheitsstrafe von geringer Dauer ist.

Wie kommt man denn an Informationen zur Straftat?

Wann immer ein Beschäftigter nicht seiner Arbeit nachkommen kann, hat er oder sie die Nebenpflicht, den Arbeitgeber darüber zu informieren. Ist dies durch eine Untersuchungshaft nicht möglich, meldet sich in der Regel ein Angehöriger des Beschäftigten oder der Rechtsanwalt beim Arbeitgeber. Dabei muss die U-Haft als Grund für die Abwesenheit genannt werden, nicht aber, warum der oder die Angestellte in der U-Haft sitzt. Fehlt der Angestellte unentschuldig, womöglich über einen längeren Zeitraum als nur einen Tag, ist dies eventuell schon ein Grund für eine Abmahnung oder Kündigung. Auch beim Thema der Aufklärung der Straftat muss das Unternehmen natürlich den Datenschutz einhalten.

Was bedeutet das?

Zwar kann der Arbeitgeber versuchen, den Arbeitnehmer mit den ihm zur Verfügung stehenden Kontaktdaten zu erreichen. Gerade wenn es sich um eine etwaig im Privatleben des Arbeitnehmers begangene Straftat handelt, sollte der Arbeitgeber davon absehen, die Telefonnummer der Angehörigen zu ermitteln und diese in die Aufklärung einzubeziehen. Vorzugsweise sollten zunächst der oder die Angestellte direkt oder sein beziehungsweise ihr Anwalt kontaktiert werden. Polizei, Staatsanwaltschaft oder Gericht dürfen keine Auskunft geben. Das Arbeitsverhältnis rechtfertigt einen Auskunftsanspruch nicht.

„Aus Gründen der Compliance muss der Arbeitgeber ermitteln, ob sich die Straftat auf das Arbeitsverhältnis auswirkt.“

Müssen Unternehmen bis zur Verkündung einer Haftstrafe warten, um wirksam zu kündigen?

Sofern die Kündigung möglichst „wasserdicht“ sein soll, im Falle eines arbeitsgerichtlichen Kündigungsverfahren also für rechtswirksam beurteilt werden soll, dann schon. Aber meistens gibt es bereits im Strafverfahren Bemühungen, sich zu trennen. Je nach Schwere der Tat drohen ein Imageschaden des Unternehmens oder Unruhen in der Belegschaft.

So eine „verfrühte“ Kündigung könnte der Angestellte aber anfechten.

Ja, aber dass der Angestellte die Wirksamkeit der Kündigung dann anfechten könnte, nehmen betroffene Arbeitgeber in der Regel in Kauf. Besser wäre die Einigung über einen Aufhebungsvertrag. Beachten muss man bei der Kündigung, dass der Beschäftigte, wenn er schon in Haft ist, nicht mehr unter seiner Privatadresse zu erreichen ist, sondern die Justizvollzugsanstalt adressiert werden muss.

Gilt es dabei die vertragliche Kündigungsfrist einzuhalten?

Nicht unbedingt. Im Falle besonders schwerwiegender Straftaten oder bei langen Haftstrafen kann auch fristlos gekündigt werden. So war es in einem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall bei über sieben Jahren Haft.

„Polizei, Staatsanwaltschaft oder Gericht dürfen keine Informationen herausgeben. Das Arbeitsverhältnis rechtfertigt einen Auskunftsanspruch nicht.“

Gehen wir davon aus, dass der Angestellte in U-Haft ist und der Arbeitgeber informiert wurde. Stichwort Bezahlung: Ist er oder sie dann bezahlt freigestellt?

Wie immer gilt: Wer nicht zur Arbeit kommt, kriegt auch kein Geld. Ein Ausnahmefall ist eine unverschuldete U-Haft – wenn sich also später herausstellt, dass die Person unschuldig ist. ■



Mehr zum Thema:

Dieses Interview erschien zuerst als Teil unserer Online-Kolumne „So ist's Arbeitsrecht“. Aktuelle Beiträge finden Sie auf pwgo.de/ar-kolumne.